

Information

BMF - IV/7 (IV/7)

Geschäftszahl: 2021-0.049.190

4. Februar 2021

Information des Bundesministeriums für Finanzen zur abgabenrechtlichen Behandlung des Verdienstentganges an Arbeitnehmer gemäß § 32 Epidemiegesetz 1950 (EpiG)

Die gegenständliche Information betrifft die Frage, wie Vergütungen für den Verdienstentgang, die an Arbeitnehmer geleistet werden, bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu behandeln sind.

1. Allgemeines

Das Epidemiegesetz 1950 ([BGBl. Nr. 186/1950](#), [EpiG](#)) sieht in den [§§ 7](#) und [17](#) unter bestimmten Voraussetzungen die bescheidmäßige Anordnung der Absonderung einer Person durch die Bezirksverwaltungsbehörde vor. Gemäß [§ 32 Abs. 1 EpiG](#) ist natürlichen Personen in derartigen Fällen wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile eine Vergütung zu leisten.

Die Absonderung nach dem EpiG mittels (telefonischen) Bescheides ist von einer Quarantäne nach dem [Bundesgesetz betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19](#) (COVID-19-Maßnahmengesetz) zu unterscheiden. Eine Quarantäne nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz (zB auf Grund der Einreisebeschränkungen) ist keine Absonderung im Sinne des EpiG; es gebührt dafür keine Vergütung nach [§ 32 EpiG](#), sondern gegebenenfalls ist eine Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus persönlichen Gründen nach bestimmten arbeitsrechtlichen Normen (zB [§ 8 AngG](#) bzw. [§ 1154b ABGB](#)) vorgesehen.

2. Berechnung des Verdienstentganges

[§ 32 Abs. 3 EpiG](#) sieht vor: *Die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne [des Entgeltfortzahlungsgesetzes](#), [BGBl. Nr. 399/1974](#), zu bemessen. Die Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuzahlen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom Arbeitgeber zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetz 1972, [BGBl. Nr. 414](#), ist vom Bund zu ersetzen.*

Der Vergütungsanspruch nach [§ 32 EpiG](#) wurde mit der Epidemiegesetznovelle 1974, [BGBl. Nr. 702/1974](#), neu geregelt. Aus den damaligen Erläuterungen zur Regierungsvorlage ergibt sich, dass es sich bei dem vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer fortgezahlten Entgelt um eine nach dem [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) (EFZG) gleichartige Entgeltfortzahlung und somit um steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt handeln soll.

Der VwGH hat im Erkenntnis vom 29.3.1984, [84/08/0043](#), in Bezug auf den Dienstgeberbeitrag nach dem FLAG ausgesprochen, dass es sich diesbezüglich begrifflich nicht um Arbeitslohn iSd [§ 41 Abs. 3 FLAG 1967](#), sondern um eine auf einem öffentlich-rechtlichen Titel beruhende Entschädigung (Vergütung) des Bundes handelt, für die der Arbeitgeber gemäß [§ 32 Abs. 3 dritter Satz EpiG](#) in Vorlage tritt. Dieses zum Dienstgeberbeitrag nach dem FLAG ergangene Erkenntnis hat für die Frage des Lohnsteuerabzuges keine Bedeutung.

4. Konsequenzen für den Lohnsteuerabzug und Lohnnebenkosten

Der Vergütungsbetrag ist als fortgezahltes Entgelt im Sinne des [EFZG](#) anzusehen. Es liegen aus lohnsteuerrechtlicher Sicht daher von demselben Arbeitgeber ausgezahlte Bezüge vor. Sie unterliegen wie alle anderen Bezüge von demselben Arbeitgeber dem Lohnsteuerabzug. Die im fortgezahlten Entgelt enthaltenen laufenden Bezüge erhöhen das Jahressechstel, sonstige Bezüge sind auf das Jahressechstel anzurechnen.

Auf Grund des oben angeführten Erkenntnisses des VwGH ist kein Dienstgeberbeitrag zum FLAG einzubehalten und abzuführen. Das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes ist sinngemäß auf andere Lohnnebenkosten anzuwenden (Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer).

5. Zeitpunkt der Abrechnung versus späterem Vergütungszeitpunkt

Die Arbeitgeber haben an die Arbeitnehmer den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszusahlen. Die Vergütung seitens der Bezirksverwaltungsbehörde an die Arbeitgeber erfolgt vielfach erst zu einem späteren Zeitpunkt.

Es ist in [§ 32 Abs. 3 EpiG](#) klar geregelt, dass die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne [des Entgeltfortzahlungsgesetzes](#) zu bemessen ist. Berechnet der Arbeitgeber die Beträge wie vorgeschrieben, sind bereits im Zeitpunkt der Auszahlung an die Arbeitnehmer die unter Punkt 4. beschriebenen abgabenrechtlichen Konsequenzen zu beachten. Ein späterer Abgleich mit jenen Beträgen, die von der Bezirksverwaltungsbehörde in weiterer Folge tatsächlich vergütet werden, ist aus abgabenrechtlicher Sicht nicht erforderlich.

Nach [§ 32 Abs. 3 EpiG](#) hat der Arbeitgeber hinsichtlich des an seinen Arbeitnehmer fortgezählten Entgelts einen Ersatzanspruch gegenüber dem Bund. Dieser Ersatz ist gemäß [§ 124b Z 348 lit. a EStG 1988](#) steuerfrei, weil er aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds aufgebracht wird; er vermindert insoweit gemäß [§ 20 Abs. 2 EStG 1988](#) die Lohnaufwendungen des Arbeitgebers.

6. Bisher nicht im obigen Sinne abgerechnete Vergütungen

Hat der Arbeitgeber vom fortgezählten Entgelt entgegen der Rechtsprechung des VwGH den Dienstgeberbeitrag nach [§ 41 FLAG 1967](#) samt Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und die Kommunalsteuer abgeführt, sind Korrekturen nach Maßgabe der verfahrensrechtlichen Bestimmungen möglich ([§ 201 BAO](#)).

Bundesministerium für Finanzen, 4. Februar 2021